한국산업간호학회지 제16권 제2호
Korean Journal of
Occupational Health Nursing
Vol.16, No.2, November, 2007

주요용어 : 생산직 근로자, 스트레스, 직무 스트레스, 대처

생산직 남성 근로자의 스트레스와 대처유형

Stress and Coping of Manufacturing Male Workers

최혜선* · 김숙영** · 안혜영*** · 김덕희****

Ⅰ. 서 론

복잡하고 다원화된 현시대를 살아가고 있는 구성원들은 삶의 과정에서 불가피하게 스트레스를 경험하며 살아가고, 이러한 스트레스는 직무 영역뿐만 아니라 일상생활, 가정생활 등의 직무 외적 영역에서 다양하게 발생하고 있다(임남구, 2004).

최근 국내 연구에서 직장인의 약 95%가 스트레스를 느끼며 직장생활을 하고 있다고 보고하였는데, 응답자의 22%가량은 심각한 수준의 스트레스를 받는 '고위험 스트레스군'이며, 응답자의 73%는 스트레스로부터 위협을 받을 수 있는 가능성에 노출되어 있는 '잠재적 스트레스군'이라고 하였다(장세진, 2002). 또한 스트레스가 주요 원인인 뇌졸중·심장병 등 뇌·심혈관계 질환의 산업재해 사망자와 요양자수는 2000년 487명에서 2005년 1,834명으로 증가했으며, 과로, 스트레스 등으로 인한 직업 관련성 기타 질환의 사망자와 요양자수도 2000년 200명에서 2005년 236명으로 늘어났다(노동부, 2001, 2006).

이와 같이 스트레스는 근로자의 건강을 손상시키며 기업에도 직·간접적인 손실을 가져오는 요인으로 산업장에서의 스트레스 관리의 중요성이 증대되고 있다(오영아, 2002; 윤순녕 등, 1997).

근로자의 스트레스를 관리하기 위해서는 스트레스 원인과 이 원인이 스트레스 반응을 유발시키는데 매개하는 요인들이 함께 파악되어야 한다. 스트레스는 다요인적 특성을 가지고 있으므로 스트레스 요인을 파악할 때는 다양하고 포괄적으로 파악하는 것이 요구되는데(김유리, 2000; 김정희, 2000), 즉, 직업성 스트레스의 다양한 측면과 일상생활 전반에서 오는 스트레스 요인을 모두 파악 할 필요가 있다(김성수, 2001; 김양회 등, 2001; 최용식, 2003).

또한 스트레스에 대한 대처 유형은 사람마다 다르다. 따라서 똑같은 스트레스원에 노출된다 하더라도 개인의 스트레스에 대한 지각과 대처에 따라 그 상호작용의 결과가 다르게 나타난다(Lazarus와 Folkman, 1984). 즉, 동일한 스트레스 상황이라도 어떤 사람은 자신이 활용할 수 있는 유용한 자원을 동원하여 그 스트레스에 능동적으로 대처하는 반면, 다른 사람은 생리적 변화를 일으키고 생활에 위협을 받기도 한다(김선숙, 1997; Billings와 Moos, 1984). 따라서 근로자의 스트레스를 관리하기 위해서는 근로자의 대처 유형을 파악하고 이에 대해 중재하는 것이 필요하다. 뿐만 아니라, 근로자의 스트레스는 직종과 노동형태, 성별

* 유한킴벌리(주) Study Manager
** 을지대학교 간호대학 간호학과 전임강사(교신저자 E-mail: ksy@eulji.ac.kr)
*** 을지대학교 간호대학 간호학과 부교수
**** 삼성서울병원 간호부

등에 따라 특이적인 스트레스 요인이 존재한다. 따라서 근로자 스트레스 관리 프로그램을 개발할 때에는 이러한 요인들이 고려되어야 한다. 이에 본 연구는 생산직 근로자 중 남성근로자만을 대상으로 하여 직무 내·외 스트레스원과 대처 유형에 대한 연구를 진행하였다. 그간 근로자의 스트레스에 관한 연구(박유정, 1993; 최정명 등, 1999; 김유리, 2000; 최용식, 2003)는 많이 이루어져 왔다. 그러나 성차적인 시각을 가지고 생산직 남성근로자만을 대상으로 한 연구는 그리 많지 않았다.

이에 본 연구는 생산직 남성 근로자가 당면하고 있는 스트레스 수준을 직업성 스트레스와 일상생활 스트레스 두 측면으로 포괄적으로 파악하고, 대처 유형 또한 파악하여 산업 간호 현장에서 근로자들의 스트레스를 관리하고, 프로그램을 개발하는데 활용하고자 수행되었다.

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

1. 생산직 남성 근로자의 직무 스트레스 수준을 파악한다.
2. 생산직 남성 근로자의 직무 외 스트레스 수준을 파악한다.
3. 생산직 남성 근로자의 대처 유형을 파악한다.
4. 생산직 남성 근로자의 스트레스 수준과 대처 유형의 상관관계를 파악한다.

Ⅱ. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 D시에 소재한 일개 위생용품 제조업에 근무하는 생산직 근로자 전수(250명)를 대상으로 하였다. 250명의 근로자에게 설문지를 배부하였으나 235부가 회수되었고, 그 중 불완전한 자료 20부를 제외한 215명(86%)을 최종 분석에 활용하였다.

2. 자료수집 기간 및 절차

본 연구의 자료 수집기간은 2006년 8월 28일부터 9월 8일까지였다. 조사 대상 사업장의 각 부서 책임자에게 본 연구의 목적과 연구 내용을 설명한 후 자료수집에 대한 허락을 얻었고, 다시 연구자가 각 부서를 방문하여 대상자에게 본 설문 조사의 목적과 연구 내용을 설명하였다. 자료수집에 동의한 근로자에게 설문지를 배부하였으며, 자기기입식으로 응답하게 하였다.

3. 조사도구

1) 직무 스트레스

직무스트레스 측정을 위해 장세진 등(2005)의 단축형 직무스트레스 측정도구(Short Form of the Korean Occupational Stress Scale, 이하 SF-KOSS)에 기본형 직무 스트레스 측정도구(KOSS)의 물리 환경 부분을 추가하여 사용하였다. 도구는 총 27개 문항으로, 물리 환경, 직무요구, 직무자율성 결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상 부적절, 직장 문화 등의 하부영역으로 구성되었다. 본 도구는 4점 척도로 부정적 문항의 경우에는 역 환산하여 측정하였다. 직무스트레스 총 점수는 SF-KOSS를 사용한 다른 연구와 비교하기 위해서 물리 환경을 제외하고 100점으로 환산하였고, 하부 영역별 점수도 100점으로 환산하였다. 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높음을 의미한다. 직무 스트레스는 아래 식에 따라 100점 만점으로 환산하였다.

영역별 환산 점수 = {(실제점수 - 문항수) / (예상 가능한 최고점수 - 문항수)}×100

직무 스트레스 총 점수 = 각 7개 영역의 환산 점수의 총합 / 7

본 연구에서 직무 스트레스 측정도구의 Cronbach's α는 0.82 이었다.

2) 직무 외 스트레스

직무 외 스트레스는 Tomioka의 Daily Hassles Scale for Worker(이하 DHS-W)를 박상회 등이 번안한 Daily Hassles Scale for Korean Worker(이하 DHS-KW)를 임남구(2004)가 수정보완한 도구로 측정하였다. DHS-KW는 인간관계 관련 스트레스, 가정 및 일상생활 관련 스트레스, 건강 관련 스트레스, 여유 없는 생활 관련 스트레스로 구성된 총 18개 문항의 도구이다. 본 도구는 0에서 4점까지의 5점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 직무 외 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무 외 스트레스 측정도구의 Cronbach's α는 0.84이었다.

3) 대처 유형

대처 유형은 Pines와 Aronson(1988)의 척도를 황

〈표 1〉 스트레스에 대한 대처 유형

대처 유형	적극적 대처	소극적 대처
직접적 대처	●스트레스의 근원을 변화시킴 ●스트레스의 근원과 대면함 ●적극적인 태도	●스트레스의 근원을 무시함 ●스트레스의 근원을 회피함 ●스트레스를 주는 일을 그만둠
간접적 대처	●스트레스의 원인에 대해 이야기함 ●자신을 변화시키려 함 ●다른 활동(취미,운동)에 열중함	●담배, 알코올 또는 약물의 복용 ●아픔 ●의기소침해짐

인성(1998)이 수정 보완한 20개 문항의 도구로 측정하였다〈표 1〉. 본 도구는 직접적-적극적 대처(5문항), 직접적-소극적 대처(5문항), 간접적-적극적 대처(5문항), 간접적-소극적 대처(5문항)로 구성되었다. 본 도구는 1-4점까지의 4점 Likert 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 그 대처방법을 많이 사용하고 있음을 의미한다. 본 연구에서 대처 유형 측정도구의 Cronbach's α는 0.70이었다.

4. 분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성은 실수와 백분율로, 직무 스트레스와 직무 외 스트레스, 대처 유형은 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 직무 외 스트레스, 대처 유형의 차이는 t-test와 ANOVA, 사후검정은 Tukey-test를 하였다. 직무 스트레스, 직무 외 스트레스, 대처 유형의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를, 도구의 신뢰도는 Cronbach's α를 이용하여 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 생산직 남성 근로자의 일반적 특성

대상자의 연령은 30대가 118명(54.9%)으로 가장 많았으며, 결혼 상태는 기혼 141명(65.6%), 미혼 74명(34.4%)순이었다. 교육수준은 전문대졸 이상이 187명(87.0%)으로 가장 많았으며, 고졸은 28명(13.0%)이었다.

근무 경력은 5년-10년 미만이 89명(41.4%)으로 가장 많았고, 연간 3,500만원 - 4,500만원 미만의 급여를 받는 대상자가 88명(40.9%)으로 가장 많았다. 근무형태는 교대근무 195명(90.7%), 주간근무 20명(9.3%)으로 대상자의 대부분이 교대근무를 하였으며, 직책은 161명(74.9%)이 사원이었다.

흡연 여부는 흡연 109명(50.7%), 비흡연 68명(31.6%), 과거흡연 38명 (17.7%) 순이었다. 음주 양상은 한 달에 1~2회가 87명(40.5%)으로 가장 많

〈표 2〉 생산직 남성 근로자의 일반적 특성 (N=215)

특 성	구 분	실수(%)
개인적 특성	30 미만	82(38.1)
연령(세)	30 이상 40 미만	118(54.9)
	40 이상	15(7.0)
결혼여부	미혼	74(34.4)
	기혼	141(65.6)
교육수준	고졸	28(13.0)
	전문대졸 이상	187(87.0)
직무관련 특성	5년 미만	68(31.6)
근무경력	5년 이상 10년 미만	89(41.4)
	10년 이상	58(27.0)
급여(만원)	3500 미만	48(22.3)
	3500 이상 4500 미만	88(40.9)
	4500 이상	79(36.7)
근무형태	주간근무	20(9.3)
	교대근무	195(90.7)
직책	사원	161(74.9)
	대리	29(13.5)
	과장 이상	25(11.6)
건강관련 특성	흡연	109(50.7)
흡연 여부	비흡연	68(31.6)
	과거흡연(피우다가 현재 금연)	38(17.7)
음주	(거의)먹지 않음	43(20.0)
	한 달에 1~2회	87(40.5)
	일주일에 1~2회 이상	85(39.5)
운동	안한다	60(27.9)
	주 2회 이하	126(58.6)
	주 3회 이상	29(13.5)
수면시간(/일)	6시간 미만	62(28.8)
	6시간 이상 7시간 미만	98(45.6)
	7시간 이상	55(25.6)
주관적	나쁘다	7(3.5)
건강인식*	그저 그렇다	102(51.3)
	좋다	84(42.2)
	매우 좋다	6(3.0)

* 무응답 제외

았고, 운동 실시 여부는 주 2회 이하가 126명(58.6%)으로 가장 많았으며, 60명(27.9%)은 운동을 하지 않는다고 응답하였다. 주간 평균 수면시간은 6시간~7시간 미만이 98명(45.6%)으로 가장 많았고, 주관적 건강 인식은 '그저 그렇다' 102명(51.3%), '좋다' 84명(42.2%) 순이었다〈표 2〉.

2. 스트레스와 대처유형

직무 스트레스를 100점 만점으로 환산한 평균점수는 41.41(±7.49)점이었다. 하부 영역별 평균점수를 살펴보면 직무요구 54.05(±13.43)점, 직무자율성 결여 46.07(±13.81)점, 물리환경 42.94(±14.70)점, 보상 부적절 39.10(±11.72)점, 직무불안정 39.07(±14.51)점, 조직체계 38.70(±10.58)점, 직장문화 37.50(±12.32)점, 관계갈등 35.05(±10.87)점 순으로 직무요구가 가장 높았고, 관계 갈등이 가장 낮았다〈표 3〉.

직무 외 스트레스 평균점수는 4점 만점에 1.60(±0.47)점이었다. 하부 영역별 평균점수를 살펴보면 가정 및 일상생활 1.80(±0.54)점, 건강 1.69(±0.78)점, 여유 없는 생활 1.49(±0.71)점, 인간관계 1.43(±0.57)점 순으로 가정 및 일상생활에서 경험하는 직무 외 스트레스가 가장 높았다〈표 3〉.

대처 유형 평균점수는 4점 만점에 직접적-적극적 대처 2.52(±0.42)점, 간접적-적극적 대처 2.31(±0.44)점, 직접적-소극적 대처 2.15(±0.40)점, 간접적-소극적 대처 1.82(±0.51)점 순으로 본 연구의 대상자들은 직접적-적극적 대처를 가장 많이 사용하고, 간접적-소극적 대처를 가장 적게 사용하였다〈표 3〉.

〈표 3〉 직무 스트레스와 직무외스트레스, 대처유형 (N=215)

변수	구분	평균(표준편차)
직무스트레스	전체	41.41(07.49)
	직무요구	54.05(13.43)
	직무자율성 결여	46.07(13.81)
	물리환경	42.94(14.70)
	보상부적절	39.10(11.72)
	직무불안정	39.07(14.51)
	조직체계	38.70(10.58)
	직장문화	37.50(12.32)
	관계갈등	35.05(10.87)
직무외 스트레스	전체	1.60(0.47)
	가정 및 일상생활	1.80(0.54)
	건강	1.69(0.78)
	여유 없는 생활	1.49(0.71)
	인간관계	1.43(0.57)
대처유형	직접적-적극적 대처	2.52(0.42)
	간접적-적극적 대처	2.31(0.44)
	직접적-소극적 대처	2.15(0.40)
	간접적-소극적 대처	1.82(0.51)

3. 일반적 특성에 따른 스트레스와 대처유형

1) 직무 스트레스와 직무외 스트레스

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스는 미혼자가 42.82(±8.05)점으로 40.67(±7.09)점인 기혼자

〈표 4〉 일반적 특성에 따른 직무 스트레스와 직무외 스트레스 (N=215)

일반적 특성	구분	직무 스트레스		직무 외 스트레스	
		평균(표준편차)	F(p)	평균(표준편차)	F(p)
개인적 특성	30 미만	42.55(7.76)	1.559	1.57(0.46)	1.281
연령(세)	30 - 40 미만	40.80(7.36)	(.213)	1.64(0.49)	(.280)
	40 이상	40.08(6.69)		1.46(0.29)	
결혼여부	미혼	42.82(8.05)	2.001	1.63(0.45)	.541
	기혼	40.67(7.09)	(.047)	1.59(0.48)	(.589)
교육수준	고졸	38.49(6.54)	-2.188	1.50(0.37)	-1.168
	전문대졸 이상	41.84(7.54)	(.030)	1.62(0.48)	(.244)
직무관련 특성	5년 미만a	42.47(6.88)	3.707	1.60(0.44)	3.228
근무경력	5년 - 10년 미만b	42.06(7.69)	(.026)	1.68(0.49)	(.042)
	10년 이상c	39.12(7.50)	a>c	1.48(0.45)	b>c
급여	3500 미만	42.81(8.11)	1.579	1.60(0.50)	.006
(만원)	3500 - 4500 미만	41.58(7.57)	(.209)	1.61(0.45)	(.994)
	4500 이상	40.38(6.94)		1.60(0.48)	
근무형태	주간근무	37.48(5.99)	-3.005	1.49(0.48)	-1.163
	교대근무	41.82(7.52)	(.006)	1.61(0.47)	(.246)

〈표 4〉 일반적 특성에 따른 직무 스트레스와 직무외 스트레스(계속) (N=215)

일반적 특성	구분	직무 스트레스		직무 외 스트레스	
		평균(표준편차)	F(p)	평균(표준편차)	F(p)
직책	사원	42.08(7.33)	2.735	1.63(0.48)	1.262
	대리	39.81(8.51)	(.067)	1.54(0.45)	(.285)
	과장 이상	38.84(6.67)		1.49(0.45)	
건강관련 특성	흡연	41.80(8.34)	.415	1.62(0.45)	2.374
흡연여부	비흡연	40.74(6.03)	(.661)	1.51(0.49)	(.096)
	과거흡연	41.52(7.36)		1.71(0.48)	
음주	(거의)먹지 않음	43.07(7.44)	1.535	1.60(0.51)	.085
	한 달에 1~2회	40.62(6.77)	(.218)	1.59(0.41)	(.919)
	일주일에 1~2회 이상	41.35(8.13)		1.62(0.51)	
운동	안한다	42.64(7.09)	1.134	1.62(0.50)	.072
	주 2회 이하	40.87(7.26)	(.324)	1.59(0.46)	(.930)
	주 3회 이상	41.23(9.14)		1.60(0.48)	
수면시간	6시간 미만	42.26(7.79)	1.161	1.71(0.44)	2.372
(/일)	6시간 - 7시간 미만	40.56(7.13)	(.315)	1.54(0.43)	(.096)
	7시간 이상	41.98(7.75)		1.59(0.55)	
주관적 건강인식	나쁘다a	45.92(12.50)	9.373	1.85(0.54)	9.188
	그저 그렇다b	43.30(6.67)	(p〈.001)	1.73(0.43)	(p〈.001)
	좋다c	38.85(6.26)	a, b〉c, d	1.44(0.42)	a〉d
	매우 좋다d	35.38(2.64)		1.19(0.28)	b〉c, d

a,b,c,d: 사후검정

보다 높았고(p=.047), 전문대졸 이상인 대상자가 41.84(±7.54)점으로 38.49(±6.54)점인 고졸 대상자보다 높았다(p=.030). 또한 근무 경력 5년 미만인 대상자(42.47점)가 10년 이상인 대상자(39.12점)보다 높았으며(p=.026), 교대근무자(41.82점)가 주간근무자(37.48점)보다 높았다(p=.006). 주관적 건강인식에 따른 직무 스트레스는 자신의 건강상태가 '나쁘다'고 응답한 대상자(45.92점)와 '그저 그렇다'고 응답한 대상자(43.30점)가 '좋다'(38.85점), '매우 좋다'(35.38점)라고 응답한 대상자보다 높았다(p〈.001)〈표 4〉.

대상자들의 일반적 특성에 따른 직무 외 스트레스는 근무경력(p=.042), 주관적 건강인식(p〈.001)에 따라 차이를 보였다. 근무경력이 5년-10년 미만인 군이 10년 이상인 군보다 직무 외 스트레스가 높았고, 주관적 건강인식이 나쁘다고 응답한 군이 좋다고 응답한 군보다 직무외 스트레스가 높았다〈표 4〉.

2) 대처유형

대상자의 일반적 특성에 따른 대처 유형을 살펴보면 〈표 5〉와 같다.

간접적 소극적 대처는 근무형태, 흡연·음주여부, 주관적 건강인식에 따라 차이를 보였는데 주간근무자보다 교대근무자가, 비흡연자보다 현재 흡연을 하고 대상자가, 음주를 많이 하는 대상자가, 자신의 건강상태가 좋다고 인식하는 대상자보다 그저 그렇다고 인식한 대상자가 간접적-소극적 대처를 더 많이 하는 것으로 나타났다.

간접적 적극적 대처는 급여와 운동실시여부, 주관적 건강인식에 따라 차이를 보였는데 급여가 4,500만원 이상인 대상자가 3,500만원 미만인 대상자보다, 운동을 더 많이 하는 대상자일수록, 주관적 건강인식이 좋은 대상자 일수록 간접적-적극적 대처를 더 많이 하는 것으로 나타났다.

직접적-소극적 대처는 일반적 특성에 따른 차이를 보이지 않았다.

직접적-적극적 대처는 근무형태, 주관적 건강인식에 따라 차이를 보였는데 교대근무자보다 주간근무자가, 주관적 건강인식이 매우 좋다고 응답한 대상자가 그저 그렇다고 응답한 대상자보다 직접적-적극적 대처를 더 많이 하는 것으로 나타났다.

4. 스트레스와 대처 유형간의 상관관계

직무 스트레스는 직무 외 스트레스(r=.443, p〈.001)와 정적 상관관계가 있었다. 즉, 직무 스트레스가 높을수록 직무 외 스트레스도 높았다. 또한 직무 스트레스

〈표 5〉 일반적 특성에 따른 대처 유형 (N=215)

일반적 특성	구분	간접적-소극적 대처		간접적-적극적 대처		직접적-소극적 대처		직접적-적극적 대처	
		평균(표준편차)	F(p)	평균(표준편차)	F(p)	평균(표준편차)	F(p)	평균(표준편차)	F(p)
연령	30 미만	1.82(0.51)	.338	2.25(0.41)	1.766	2.19(0.43)	.661	2.50(0.44)	1.429
(세)	30-40 미만	1.81(0.46)	(.713)	2.36(0.45)	(.173)	2.12(0.37)	(.517)	2.51(0.39)	(.242)
	40 이상	1.92(0.82)		2.27(0.49)		2.16(0.46)		2.69(0.47)	
결혼	미혼	1.86(0.50)	.967	2.26(0.46)	-1.253	2.18(0.40)	.834	2.48(0.41)	-1.040
여부	기혼	1.79(0.51)	(.335)	2.34(0.43)	(.212)	2.13(0.40)	(.405)	2.54(0.42)	(.299)
교육	고졸	1.90(0.58)	.908	2.28(0.46)	-.423	2.21(0.51)	.743	2.55(0.40)	.422
수준	전문대졸 이상	1.81(0.50)	(.365)	2.32(0.44)	(.673)	2.14(0.38)	(.463)	2.51(0.42)	(.674)
근무	5년 미만	1.81(0.44)	.207	2.25(0.43)	1.412	2.19(0.42)	.800	2.48(0.42)	2.755
경력	5년-10년 미만	1.80(0.51)	(.813)	2.32(0.46)	(.246)	2.11(0.36)	(.450)	2.48(0.40)	(.066)
	10년 이상	1.86(0.58)		2.38(0.43)		2.17(0.43)		2.63(0.42)	
급여	3500 미만a	1.89(0.55)	1.990	2.19(0.39)	4.215	2.22(0.50)	1.575	2.51(0.41)	1.221
(만원)	3500-4500 미만b	1.74(0.44)	(.139)	2.28(0.43)	(.016)	2.10(0.36)	(.209)	2.48(0.41)	(.297)
	4500 이상c	1.87(0.54)		2.42(0.47)	a〈c	2.16(0.37)		2.57(0.42)	
근무	주간근무	1.57(0.42)	-2.320	2.39(0.43)	.831	2.05(0.37)	-1.176	2.72(0.36)	2.293
형태	교대근무	1.84(0.51)	(.021)	2.30(0.44)	(.407)	2.16(0.40)	(.241)	2.50(0.42)	(.023)
직책	사원	1.81(0.48)	.880	2.27(0.43)	2.337	2.15(0.40)	2.426	2.48(0.42)	2.461
	대리	1.93(0.73)	(.416)	2.44(0.43)	(.099)	2.26(0.42)	(.091)	2.64(0.45)	(.088)
	과장 이상	1.77(0.39)		2.40(0.49)		2.02(0.37)		2.61(0.35)	
흡연	흡연	2.01(0.55)	18.416	2.30(0.43)	1.380	2.21(0.42)	2.832	2.56(0.39)	1.436
	비흡연	1.59(0.40)	(p〈.001)	2.27(0.45)	(.254)	2.08(0.35)	(.061)	2.45(0.47)	(.240)
	과거흡연	1.67(0.33)	a〉b ,c	2.42(0.47)		2.09(0.41)		2.53(0.37)	
음주	(거의)먹지 않음a	1.65(0.47)	9.135	2.37(0.50)	1.073	2.20(0.38)	2.085	2.56(0.49)	.806
	한 달에 1~2회b	1.74(0.44)	(p〈.001*)	2.26(0.46)	(.344)	2.08(0.40)	(.127)	2.48(0.38)	(.448)
	일주일에 1~2회 이상c	1.99(0.55)	a, b〈c	2.34(0.39)		2.20(0.40)		2.54(0.41)	
운동	안한다a	1.85(0.56)	.211	2.01(0.36)	32.741	2.13(0.46)	.186	2.48(0.41)	.680
	주 2회 이하b	1.80(0.49)	(.810)	2.37(0.40)	(p〈.001)	2.15(0.39)	(.830)	2.52(0.40)	(.508)
	주 3회 이상c	1.83(0.49)		2.68(0.39)	a〈b〈c	2.18(0.29)		2.59(0.50)	
수면	6시간 미만	1.89(0.59)	.876	2.34(0.52)	.544	2.12(0.41)	.476	2.49(0.42)	1.183
시간	6시간 - 7시간 미만	1.79(0.42)	(.418)	2.33(0.38)	(.581)	2.14(0.38)	(.622)	2.57(0.38)	(.308)
	7시간 이상	1.78(0.55)		2.26(0.46)		2.19(0.42)		2.47(0.47)	
주관적	나쁘다a	1.77(0.45)	11.300	2.09(0.41)	2.787	2.29(0.38)	.777	2.40(0.43)	2.881
건강	그저 그렇다b	1.98(0.53)	(p〈.001)	2.26(0.43)	(.042)	2.16(0.39)	(.508)	2.49(0.39)	(.037)
인식	좋다c	1.63(0.37)	b〉c, d	2.39(0.44)	a〈d	2.10(0.38)		2.55(0.44)	b〈d
	매우 좋다d	1.30(0.33)		2.60(0.42)		2.10(0.41)		2.97(0.53)	

a,b,c,d: 사후검정

는 간접적-소극적 대처(r=.386, p〈.001), 직접적-소극적 대처(r=.181, p=.005)와 정적 상관관계가 있었다. 즉, 직무 스트레스가 높을수록 간접적-소극적 대처, 직접적-소극적 대처를 많이 하였다.

〈표 6〉 스트레스와 대처 유형 간의 상관관계

	직무 스트레스	직무 외 스트레스
직무 외 스트레스	.443*	
간접적-소극적 대처	.386*	.477*
간접적-적극적 대처	-.033	.117
직접적-소극적 대처	.181*	.340*
직접적-적극적 대처	-.085	-.012

*p < .01

직무 외 스트레스는 간접적-소극적 대처(r=.477, p〈.001), 직접적-소극적 대처(r=.340, p〈.001)와 정적 상관관계가 있었다. 즉, 직무 외 스트레스가 높을수록 간접적-소극적 대처, 직접적-소극적 대처를 많이 하였다〈표 6〉.

Ⅳ. 논 의

본 연구의 대상인 제조업 생산직 남성근로자의 직무 스트레스 전체 평균점수는 41.41점으로 SF-KOSS 남

성 평가 참고치(장세진 등, 2005)의 하위 25% 범위 내에 포함되는 낮은 수준이었다. 하부 영역별로는 직무요구가 가장 높고 다음이 직무자율성 결여, 물리환경, 보상부적절, 직무불안정, 조직체계, 직장문화, 관계갈등 순이었는데 이는 의료기관 근로자를 대상으로 한 연구들(김미옥, 2004; 박성필, 2005)과 사회복지사를 대상으로 한 연구(유정민, 2005)의 결과와 유사하였다. 각 하부영역별 점수를 SF-KOSS 남성평가 참고치와 비교하여 보면 직무요구와 관계갈등은 상위 50%에 해당하는 높은 수준이었고, 조직체계를 제외한 다른 영역들은 하위 25-50%에 해당하여 중하위 수준이었으며, 조직체계 만이 하위 25%에 해당되었다. 이러한 결과는 업무량에 대한 부담, 시간적 압박 등 직무에 대한 부담 정도가 높고 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성은 낮은 반면, 조직 내 합리적 의사소통체계와 운영지원체계에 대한 스트레스는 높지 않은 것을 의미하는데, 이는 본 연구의 대상자들이 생산직 근로자들로서 하루에 할당된 업무량이 정해져 있고 생산 라인 내에서 본인이 의사결정을 할 권한은 많지 않은 반면 연구 대상 사업장이 대기업 사업장으로서 조직운영체계는 잘 정비되어 있는 것이 아닌가 생각되어진다.

직무스트레스는 연구 대상자들의 결혼상태, 학력, 근무경력, 교대근무여부, 주관적 건강인식에 따라 차이를 보였는데, 미혼인 근로자가 기혼인 근로자보다, 근무경력이 적을수록, 전문대졸 이상인 근로자가 고졸인 근로자보다, 교대근무자가 주간근무자보다, 건강인식이 나쁜 근로자가 좋은 근로자보다 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 선행 연구들(윤현숙과 조영채, 2004; 박경옥 등, 2004)에 의하면 미혼자가 기혼자에 비해 스트레스 수준이 높다고 하여 본 연구 결과와 일치하는 경향을 보였는데 이는 기혼상태가 개인에게 정서적, 신체적 지지 정도를 높이거나 책임감을 높여 직무스트레스 인지정도를 낮추는 것으로 생각된다. 또한 학력은 학력이 높을수록 직무스트레스가 높다고 보고한 일부 연구들(박경옥 등, 2004)의 결과와는 일치하였으나 학력이 낮을수록 스트레스가 유의하게 높다고 한 일부 연구결과들과는 상반되었다(남기남 등, 1999). 본 연구에서는 학력이 높을수록 보다 더 복잡한 업무를 담당하여 개인이 지각하는 직무스트레스 정도가 높아지는 것이 아닌가 생각되어진다. 또한 근무경력은 경력이 낮을수록 업무에 대한 경험이나 숙련도가 낮은 경우가 많으며 이러한 미숙련과 경험부족을 적절히 조절할 만한 직장내 직위나 통제정도가 미약한 경우가 많아서 상대적으로 근로자 스스로가 자각하는 스트레스 수준이 높은 것으로 보고되고 있다(박경옥 등, 2004). 그리고 교대근무자와 주관적 건강인식이 나쁜 대상자의 직무스트레스가 높게 나타났는데 이는 선행연구(윤현숙과 조영채, 2004; 이순자와 남철현, 2001)의 결과와 일치하는 것이었다. 주야간 교대근무는 직접·간접적으로 육체적, 정신적 피로를 증가시키고 그로 인해 스트레스 인지정도가 높아지며, 자신의 건강상태가 좋지 않다고 인지하는 대상자는 그렇지 않은 대상자에 비해 직무를 수행하는데 어려움을 느낄 것이고 그로 인해 스트레스 수준도 높아지는 것으로 생각되어진다.

본 연구 대상자의 직무 외 스트레스는 4점 만점에 1.60(±0.47)점으로 나타났고 하부 영역별로는 가정 및 일상생활에 대한 스트레스가 가장 높고 다음이 건강, 여유 없는 생활, 인간관계 순으로 나타났다. 이러한 결과는 생산직, 사무직, 서비스직 근로자를 대상으로 한 연구(임남구, 2004)와 유사한 것이었다. 직무외 스트레스는 연구 대상자의 근무경력, 주관적 건강인식에 따라 차이를 보였는데 근무경력이 10년 미만인 군이 10년 이상인 군보다 직무 외 스트레스가 높았고, 주관적 건강인식이 나쁘다고 응답한 군이 좋다고 응답한 군보다 직무외 스트레스가 높았다. 근무경력이 직무외 스트레스에 유의한 변수인 것은 선행연구들(윤현숙과 조영채, 2004; 박경옥 등, 2004)의 결과와 일치하였는데 근무경력 10년 미만인 군은 10년 이상인 군보다 가정, 사회적으로 많은 역할을 하면서 직무외 스트레스가 높을 것으로 생각된다.

대처 유형은 직접적-적극적 대처, 간접적-적극적 대처, 직접적-소극적 대처, 간접적-소극적 대처 순으로 점수가 높았는데, 이는 중년기 남성과 사회복지종사자를 대상으로 한 이전 연구들(최용식, 2003; 이명주, 2002; 김성수, 2001; 김양희 등, 2001; 황인성, 1998)과 유사한 결과이었다. 각 대처유형별 평균값을 살펴보면 기존 연구 결과 중 서울 강남의 기업에 다니는 중년 남성근로자를 대상으로 한 연구(이명주, 2002)의 결과에 비해 전 영역에서 낮은 수치를 보였다.

각 대처유형별로 인구사회학적 특성에 따른 차이를 살펴보면 간접적-소극적 대처는 교대근무자가 주간근무자보다 더 많이 사용하는 것으로 나타났고, 흡연자가 비흡연자보다, 음주를 많이 하는 사람이 하지 않거나 적게

하는 사람보다, 주관적 건강인식이 좋지 않은 사람이 좋은 사람보다 더 많이 사용하는 것으로 나타났다.

간접적-적극적 대처는 연봉, 운동여부, 주관적 건강인식에 따라 차이를 보였는데 연봉이 높은 사람이 낮은 사람보다, 운동을 많이 하는 사람이 안 하는 사람보다, 주관적 건강인식이 좋은 사람이 안 좋은 사람보다 간접적-적극적 대처를 더 많이 하는 것으로 나타났다.

직접적-적극적 대처는 주간근무자가 교대근무자보다, 주관적 건강인식이 좋은 사람이 나쁜 사람보다 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 건강상태나 건강행태, 근무조건 등이 더 좋은 사람은 직접적이든 간접적이든 적극적 대처를 더 많이 사용하나 그렇지 않은 사람은 소극적 대처를 더 많이 사용한다는 것을 나타내는 결과이다.

본 연구의 결과 직무스트레스와 직무외 스트레스는("는"을 추가함) 정적 상관관계를 나타내었다. 즉, 직무스트레스가 높을수록 직무외 스트레스도 높은 것으로 나타났는데 이는 고상백 등(2004)의 연구 결과와 일치하였다.

직무스트레스나 직무외 스트레스는 모두 간접적-소극적 대처, 직접적-소극적 대처와 정적 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과는 직장문제로 인한 스트레스가 높을수록 간접적-소극적 대처와 직접적-소극적 대처를 더 많이 사용한다고 보고한 연구들(김양회 등, 2001; 임경숙, 2004; 최용식, 2003)과 가족으로 인한 스트레스가 높을수록 간접적-소극적 대처와 직접적-소극적 대처를 더 많이 사용한다고 하였던 연구들(김양회 등, 2001; 최용식, 2003)과 일치하는 결과이었다. 이러한 결과를 통해 생산직 남성근로자는 직무내외 스트레스를 느낄 때 그것을 해소하는 방법으로 취미활동, 운동, 스트레스 상황을 긍정적으로 받아들이기 등의 적극적인 대처보다 음주, 흡연, 스트레스 상황을 잊거나 회피하는 등의 소극적인 대처를 더 많이 사용하는 것을 알 수 있었다. 탁진국(1997)은 적극적 대처가 적고 소극적 대처가 많은 사람은 불안, 우울, 통증, 소화장애 및 심혈관장애가 높다고 하면서 개인의 신체 및 정신 건강수준을 높이기 위해서는 적극적 대처 방법을 많이 사용하도록 강조하였다. 이에 사업장내에서 근로자들의 스트레스를 관리하기 위하여 근로자들이 적극적 대처를 더욱 많이 사용하도록 하는 방안에 대한 모색이 필요할 것으로 생각되어진다.

Ⅴ. 결 론

본 연구는 근로자의 직무 내·외 스트레스와 대처유형을 파악하여 사업장 내 스트레스 관리 프로그램을 개발하는데 기초자료로 활용하고자 실시하였으며, 2006년 8월부터 2006년 9월까지 D시 일개 사업장에 근무하는 생산직 남성 근로자 215명을 대상으로 하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 생산직 남성 근로자의 직무 스트레스 평균점수는 41.41점으로 SF-KOSS 남성 평가 참고치의 하위 25% 범위 내에 포함되었다. 하부 영역별로는 직무요구가 54.05점으로 가장 높았고, 다음은 직무 자율성 결여, 물리환경, 보상 부적절, 직무불안정, 조직체계, 직장문화, 관계갈등 순이었다. 생산직 남성 근로자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스는 미혼이고, 교육수준이 높을수록, 또한 교대근무를 하고, 근무경력이 짧으며, 주관적 건강인식이 나쁠수록 유의하게 높았다.
2. 생산직 남성 근로자의 직무 외 스트레스 평균 점수는 4점 만점에 1.60점이었고, 하부 영역별로는 가정 및 일상생활영역이 가장 높았으며, 다음은 건강, 여유 없는 생활, 인간관계 순이었다. 직무외 스트레스는 일반적 특성에 따라 차이를 보였는데 근무경력 10년 미만자와 주관적 건강인식이 나쁜 군이 직무외 스트레스가 유의하게 높았다.
3. 생산직 남성 근로자들은 직접적-적극적 대처를 가장 많이 하고, 그 다음으로 간접적-적극적 대처, 직접적-소극적 대처, 간접적-소극적 대처를 하는 것으로 나타났다. 생산직 남성 근로자의 대처 유형에 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 교대근무, 급여, 흡연, 음주, 운동, 주관적 건강인식 등이었다.
4. 생산직 남성 근로자의 스트레스와 대처 유형 간의 상관관계를 살펴본 결과 직무내외 스트레스 모두 간접적-소극적 대처, 직접적-소극적 대처와 유의한 정적 상관관계를 보였다.

이상의 결과에 근거하여 사업장내 근로자 스트레스 관리 프로그램을 개발할 때에는 성별 등 대상자의 특성을 고려하고, 근로자의 대처유형을 중요한 요인으로 포함할 것을 제언한다.

참 고 문 헌

고상백, 손미아, 공정옥, 이철갑, 장세진, 차봉석 (2004). 비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회심리적 스트레스. 한국산업의학회지, 16(10), 103-113.

김미옥 (2004). 의료기관 기혼 여성근로자의 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 영향. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.

김선숙 (1997). 직무 스트레스로 인한 음주형태에 관한 연구: 대처기술(coping skills)의 완충효과를 중심으로. 연세대학교 사회복지연구소, 4, 332-333.

김유리 (2000). 직무스트레스의 성차연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

김성수 (2001). 중년기 남성의 스트레스 영향요인에 관한 연구. 목원대학교 산업정보대학원 석사학위논문.

김양회, 김진희, 박정윤 (2001). 중년기 남성이 경험하는 스트레스원과 대처행동에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 19(6), 157-172.

김정희 (2000). 제조업 근로자의 직업성 스트레스 모형 구축. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

남기남, 조정아, 정소희, 소천(1999). 직장인의 스트레스 양과 정신건강 상태와의 관계. 가정의학회지, 20(2), 167-175.

노동부 (2001). 2000 산업재해분석.

노동부 (2006). 2005 산업재해분석.

박경옥, 김인석, 오영아 (2004). 제조업 근로자의 건강행위와 직무로 인한 스트레스 자각증상의 관련성. 보건교육건강증진학회지, 21(3), 195-211.

박성필 (2005). 의료기관의 고객만족 정책이 직무스트레스와 사회 심리적 건강수준에 미치는 영향. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.

박유정 (1993). 연령, 성별, 성역할 정체감 및 상황평가가 스트레스 대처행동에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.

오영아 (2002). 제조업 근로자의 작업조건과 스트레스와의 관련요인 분석을 통한 교육 프로그램 개발 - 근로자 건강실태 조사를 기초로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.

유정민 (2005). 정신보건사회복지사의 직무스트레스에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지 대학원 석사학위논문.

윤순녕, 전경자, 김춘미 (1997). 중소규모 제조업 근로자의 직무스트레스 분석. 산업간호학회지, 6(2), 1-17.

윤현숙, 조영채 (2004). 대전지역 대학병원 간호사들의 스트레스 및 스트레스 대처에 관련된 요인. 보건교육건강증진학회지, 21(1), 25-43.

이명주 (2002). 중년남성의 직무스트레스와 대처방안 및 사회적 지지에 따른 삶의 만족도. 동덕 여자대학교 여성개발대학원 석사학위논문.

이순자, 남철현 (2001). 산업근로자의 스트레스 수준과 대처방안에 대한 관련요인. 대한보건협회학술지, 27(2), 163-175.

임경숙 (2004). 일부 지하철 근로자의 대처 행위와 사회 심리적 스트레스. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.

임남구 (2004). 일상생활 스트레스가 근로자의 사회심리적 안녕상태에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

장세진 (2002). 우리나라 근로자들의 직무스트레스 현황 및 실태. 대한예방의학회 춘계심포지엄, 10, 9-36.

장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노항철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정옥, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국 (2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한산업의학회지, 17(4), 297-317.

최용식 (2003). 맞벌이 사회복지 종사자의 가족스트레스와 대처방안에 관한 연구. 목원대학교 산업정보대학원 석사학위논문.

최정명, 김정희, 김숙영 (1999). 근로자의 성격유형별 스트레스 및 사회적 지지-사무직 근로자를 중심으로. 간호학 논문집, 13(2), 149-163.

탁진국 (1997). 대처양식, 개인특성, 스트레스유발사건 그리고 건강간의 관계에 대한 다변량 분석. 한국심리학회지, 2(1), 157-167.

황인성 (1998). 중년기 남성의 스트레스 수준에 영향을 미치는 요인 연구. 연세대학교 행정대 학원 석사학위논문.

Billings, A. G., & Moos, R. A. (1984). Coping stress and social resources among adults with unipolar depression. Journal of

Personality and Social Psychology, 46, 877-891.
Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer.
Pines, A., & Aronson, A. (1988). Career Burnout, Causes and Cures. New York: The Free Press.

- Abstract -

Stress and Coping of Manufacturing Male Workers

Choi, Hye Seon · Kim, Souk Young***
*Ahn, Hye Young** · Kim, Duck Hee****

Purpose: The purpose of this study was to identify stress and coping patterns of manufacturing male workers. **Method:** Data were collected from 215 manufacturing male workers and analyzed by SPSS WIN 12.0 **Results:** The total job stress score was 41.41 and the mean of the daily hassles score was 1.60. Related to the coping type, direct-active coping was the highest among four types of coping. Indirect-active coping was the second, followed by direct-passive coping and indirect-passive coping. Job stress score and daily hassles score were highly correlated by passive coping types. **Conclusion:** Occupational health management program including coping strategy is required to relieve workers' stress.

Key words : Manufacturing worker, Job stress, Coping

* Study Manager, Yuhan-Kimberly
** Faculty Member, Eulji University
*** Samsung Medical Center